# LICENCE D'UTILISATION DES QUESTIONNAIRES DU WOCCQPACKAGE

*Enregistrement en ligne sur la page 'Licence' du site http://www.woccq.be*

PREAMBULE

L'Unité de Valorisation des Ressources Humaines de l'ULg (« le Service ») a développé et validé une méthode de diagnostic des risques psychosociaux composée de 3 questionnaires (le WOCCQPackage) : le WOCCQ© (WOrking Conditions and Control Questionnaire), le SPPN© (Stress Professionnel Positif et Négatif), et le Relevé des situations problèmes©. Les questionnaires ainsi que les consignes d'utilisation sont présentées en annexe 1 et 2.

Les questionnaires ont été élaborés et validés grâce au financement des Services Fédéraux des Affaires scientifiques, techniques et culturelles (contrats ST/12/011-1994-1998, PS/12/041999-2000 et PS/12/29 – 1999-2003).

Les articles 10.6 des contrats de recherche n° ST/12/011 et PS/12/29 permettent à l'Université de Liège d'utiliser le plus largement possible les résultats obtenus.

La validation de la version néerlandaise du questionnaire WOCCQ© a été réalisée grâce au soutien du Ministère fédéral de l'Emploi et du Travail dans le cadre de la programmation fédérale 2000 – 2006 du Fonds Social Européen (DOCUP fédéral 2000 – 2006, projet 200001-24-stress 2001).

## I. OBJET DE LA LICENCE

Le Service peut concéder à des tierces personnes (« le licencié ») le droit d'utiliser le WOCCQPackage et de reproduire les questionnaires présentés en annexe 1 aux conditions définies ci-après, et pour des objectifs scientifiques/pédagogiques ou autres (expertise, consultance).

## II. TERRITOIRE

Les droits de licence d'utilisation et de reproduction visés à l'article I sont concédés sans limitation de territoire.

## III. DUREE DE VALIDITE DE LA LICENCE

Le présent contrat est conclu pour une durée de un an à compter de l'enregistrement en ligne, renouvelable tacitement pour une nouvelle période de un an, aux mêmes conditions, à moins d'avoir été dénoncé par écrit le Service ou le licencié.

La résiliation se fait par lettre recommandée au moins un mois avant la fin de la période contractuelle en cours.

## IV. OBLIGATION DU SERVICE

Le Service remettra au licencié :

un manuel d'utilisation de la méthode ;
les questionnaires WOCCQ©, SPPN© et Relevé des situations problèmes©, sous forme d'une version papier et/ou sous forme d'une version informatisée (téléchargeables sur le site www.woccq.be).

## V. OBLIGATIONS DU LICENCIE

**V.1.** Le droit accordé au licencié par le présent contrat de licence est un droit personnel, non transférable, non exclusif et non transmissible par sous-accord de licence ou par tout autre accord visant une quelconque exploitation de l'objet de la présente licence par un tiers.

**V.2.** Le licencié s'engage à inclure dans les conventions qu'il formalisera avec des tiers, dans le cadre de la réalisation d'enquêtes utilisant le WOCCQPackage, une clause stipulant que l'Université de Liège est titulaire de l'ensemble des droits de propriété intellectuelle relatifs aux questionnaires WOCCQ©, SPPN© et Relevé des situations problèmes©, le co-contractant s'interdisant en conséquence de reproduire ou réutiliser de quelque façon que ce soit les formulaires utilisés lors de la réalisation de l'enquête.

**V. 3.** Le licencié reconnaît avoir pris connaissance des principes d'utilisation du WOCCQPackage, repris en annexe 2 à la présente et faisant partie intégrante de la licence.

Le licencié s'engage à en respecter intégralement les dispositions.

V.4. Le licencié s'engage à veiller à ce que les questionnaires soient utilisés uniquement dans une perspective liée au bien-être du travailleur définie comme l'ensemble des facteurs concernant les conditions de travail dans lequel le travail est effectué : la sécurité au travail, la

protection de la santé du travailleur, la charge psychosociale, l'ergonomie, l'hygiène au travail, l'embellissement des lieux de travail, les mesures prises par l'entreprise en matière d'environnement et ce, sans que cette liste ne soit exhaustive.

Le licencié s'engage notamment à veiller à ce que les questionnaires ne soient pas utilisés dans le cadre d'une politique de recrutement et/ou de sélection du personnel.

**V.5.** Avant chaque intervention, le licencié enverra au Service une fiche signalétique complétée (annexe 3). Après chaque intervention, le licencié enverra au Service le fichier brut des données[1] obtenues à l'aide des questionnaires WOCCQ© et SPPN© sous forme Excel accompagné d'un fichier Word comprenant le codage des variables[2], aux fins que les données puissent être introduites dans une base de données.

## VI. CLAUSE RESOLUTOIRE EXPRESSE

Sans préjudice de tous dommages/intérêts éventuels, le contrat pourra être résolu par le donneur de licence sans que l'intervention du tribunal soit requise et sans mise en demeure préalable, en cas de violation par le licencié des dispositions prévues à l'article V des présentes.

## VII. MODE D'EXPLOITATION

Le licencié se voit conférer par la présente licence le droit de reproduction par tout procédé manuel, mécanique, électronique et/ou numérique des questionnaires faisant partie du WOCCQPackage.

Le licencié a également le droit de communiquer les questionnaires du WOCCQPackage à ses cocontractants sur support papier en autant d'exemplaires que celui-ci a de travailleurs à son service.

La présente licence exclut expressément le droit de traduction et d'adaptation.

[1] Une ligne par sujet, une colonne par question. Ex. :

| Sujet | sexe | âge | cat. pers | anc. | type contrat | Q1 | Q2 | Q3 | Q4 | Q5 | Q6 | … | Q74 | Q75 | Q76 | Q77 | Q78 | Q79 | Q80 |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| X | 2 | 5 | 4 | 5 | 1 | 2 | 4 | 3 | 3 | 1 | 4 | … | 1 | 2 | 4 | 3 | 2 | 4 | 1 |
| Y | 1 | 4 | 2 | 3 | 3 | 2 | 4 | 1 | 3 | 2 | 4 | … | 2 | 3 | 1 | 4 | 2 | 3 | 1 |

[2] Certaines variables indépendantes doivent, dans la mesure du possible, figurer dans le fichier. Voir à ce sujet l'annexe 2, point *5. Variables indépendantes (VI)*.

Le licencié ne peut en aucun cas céder à des tiers, ni mettre à leur disposition de quelque façon que ce soit, les consignes et principes d'utilisation tels que présentés en annexes 2, ni le manuel d'utilisation.

## VIII. REDEVANCES

**VIII.1.** La redevance est due par tout licencié qui utilise les questionnaires du WOCCQPackage à des fins autres que pédagogiques et scientifiques.

**VIII.2.** La redevance par questionnaire utilisé et donc par travailleur questionné est équivalente à un montant de : 1 €+ 0,15 € d'overheads (15%) = 1,15 €.

**VIII.3.** Le décompte des sommes dues par le licencié sera effectué sur base des fiches signalétiques renvoyées par le licencié au Service (annexe 3). Le Service enverra une facture au licencié dès réception d'une fiche signalétique. Le paiement doit être effectué sur le compte n° 091-0015718-33 du Patrimoine de l'Université.

**VIII.4.** Le licencié permettra au Service ou son représentant dûment mandaté d'examiner et de contrôler les comptes et déclarations du licencié ayant un rapport avec l'objet du présent contrat à raison d'une fois par an, moyennant un avertissement écrit préalable donné au licencié au moins trois semaines à l'avance, au siège du licencié et aux frais du donneur de licence.

S'il apparaît une différence d'au moins 10 % au bénéfice du donneur de licence, cette différence devrait être compensée immédiatement par le licencié et les frais de contrôle seront à la charge du licencié.

**VIII.6.** Toute facture non payée à l'échéance sera majorée d'un montant égal à 12 % à titre de clause pénale avec un minimum de 250 € et portera un intérêt de retard au taux de 1 % par mois, sans préjudice de tous autres frais et dépens éventuels, le tout de plein droit et sans mise en demeure.

## IX. CONFIDENTIALITE

Les parties assureront la protection des renseignements contenus dans les documents confiés.

Le Service assurera la protection totale des données qu'il aura enregistrées dans le cadre des présentes obligations contractuelles.

## X. PROPRIETE INTELLECTUELLE

L'Université de Liège est seule titulaire des droits de propriété intellectuelle sur le WOCCQ©[3], le SPPN© et le Relevé des situations problèmes©, qui sont protégés par les lois belges régissant notamment les droits de reproduction, par les dispositions de traités internationaux et autres droits applicables.

Le licencié s'engage à ne pas porter atteinte, directement ou indirectement, ou par l'intermédiaire de tiers auxquels il serait associé, aux droits du donneur de licence, qu'ils soient moraux ou patrimoniaux.

## XI. NULLITE

Au cas où une disposition de la présente licence serait déclarée nulle ou non applicable par un Tribunal compétent, les autres dispositions de la présente licence demeureront entièrement et intégralement en vigueur et elles ne seront en aucun cas entachées de nullité ou déclarées nulles.

En ce qui concerne les dispositions de la présente licence qui seraient entièrement ou en partie déclarées nulles, les parties mèneront des négociations de bonne foi afin de remplacer la disposition ou les dispositions inapplicables(s) par une disposition valide dont l'économie s'accorde le plus avec celui de la disposition applicable.

## XII. COMPETENCE ET DROIT APPLICABLE

Le présent contrat de licence est régi par le droit belge.

Tout différend pouvant résulter du présent contrat sera de la compétence exclusive des Tribunaux de Liège.

La présente licence contient cinq pages et trois annexes .

[3] Le WOCCQ©, Méthode belge de diagnostic des risques psychosociaux, dépôt notarié n° de répertoire 1576

# Annexe 1 : Présentation des questionnaires

Licence d'utilisation des questionnaires du WOCCQPackage

# QUESTIONNAIRE SUR LES CONDITIONS DE TRAVAIL (WOCCQ©)

**RECOMMANDATIONS :**

Lisez attentivement chaque phrase et répondez-y de façon spontanée.

**Pour chaque phrase, entourez d'un cercle le chiffre correspondant le mieux à vos conditions de travail.**

Entourez **1** si la phrase ne s'applique **jamais ou rarement** dans votre travail. Entourez **2** si la phrase s'applique **de temps en temps** dans votre travail. Entourez **3** si la phrase s'applique **régulièrement** dans votre travail. Entourez **4** si la phrase s'applique **presque toujours ou toujours** dans votre travail.

Merci pour votre collaboration.

**RECOMMANDATIONS :**

Lisez attentivement chaque phrase et répondez-y de façon spontanée.

**Pour chaque phrase, entourez d'un cercle le chiffre correspondant le mieux à vos conditions de travail.**

Entourez **1** si la phrase ne s'applique **jamais ou rarement** dans votre travail.
Entourez **2** si la phrase s'applique **de temps en temps** dans votre travail.
Entourez **3** si la phrase s'applique **régulièrement** dans votre travail.
Entourez **4** si la phrase s'applique **presque toujours ou toujours** dans votre travail.

Merci pour votre collaboration.

| | | | | |
|---|---|---|---|---|
| 1. Je participe aux prises de décisions qui concernent directement mes tâches. | 1 | 2 | 3 | 4 |
| 2. Je sais exactement ce que mes collègues attendent de moi dans le travail. | 1 | 2 | 3 | 4 |
| 3. Je suis exposé(e) à des 'agressions'. | 1 | 2 | 3 | 4 |
| 4. Je connais mon plan de travail suffisamment à l'avance. | 1 | 2 | 3 | 4 |
| 5. Je dois travailler vraiment très intensément et sans relâche. | 1 | 2 | 3 | 4 |
| 6. Je peux déterminer moi-même quand une opération doit être exécutée. | 1 | 2 | 3 | 4 |
| 7. Je travaille à un niveau qui ne correspond pas à mon niveau de compétence. | 1 | 2 | 3 | 4 |
| 8. S'il y a un incident, je parviens à réorganiser le travail de manière satisfaisante. | 1 | 2 | 3 | 4 |
| 9. Je peux sans inconvénient quitter ma tâche pendant quelques instants. | 1 | 2 | 3 | 4 |
| 10. Je peux adapter mon rythme de travail à mon gré. | 1 | 2 | 3 | 4 |
| 11. Mon travail m'empêche de développer mes connaissances et compétences | 1 | 2 | 3 | 4 |

Unité de Valorisation des Ressources Humaines de l'Université de Liège
Contact : infowoccq@ulg.ac.be – 0032 4 366 20 91

| | | | | |
|---|---|---|---|---|
| particulières | | | | |
| 12. Je sais distinguer clairement ce qui est de ma responsabilité et ce qui ne l'est pas. | 1 | 2 | 3 | 4 |
| 13. Toute erreur dans mon travail peut mettre la vie des autres en danger. | 1 | 2 | 3 | 4 |
| 14. Je décide moi-même quand je souhaite prendre mes jours de congé. | 1 | 2 | 3 | 4 |
| 15. Je termine le travail chez moi par manque de temps. | 1 | 2 | 3 | 4 |
| 16. Je dois mettre en œuvre un degré de savoir-faire qui dépasse mes qualifications. | 1 | 2 | 3 | 4 |
| 17. L'évaluation régulière qui est faite de mon travail me permet de mieux m'ajuster aux attentes de l'organisation. | 1 | 2 | 3 | 4 |
| 18. Je bénéficie d'une stabilité d'emploi. | 1 | 2 | 3 | 4 |
| 19. Des événements imprévus m'empêchent de mener mon travail à bien, comme prévu. | 1 | 2 | 3 | 4 |
| 20. Je peux me ménager des plages de temps à moi. | 1 | 2 | 3 | 4 |
| 21. Je dois continuer à me former pour rester performant. | 1 | 2 | 3 | 4 |
| 22. Je dispose d'une description claire de ma tâche. | 1 | 2 | 3 | 4 |
| 23. Je peux influencer l'avenir d'autres collègues. | 1 | 2 | 3 | 4 |
| 24. Je ne parviens pas à mener de front des tâches qui devraient toutes être réalisées en même temps. | 1 | 2 | 3 | 4 |
| 25. Je fais des heures supplémentaires lorsqu'il y a un travail urgent à terminer dans un bref délai. | 1 | 2 | 3 | 4 |
| 26. Je rencontre des difficultés parce que mon travail est devenu plus complexe au fil du temps. | 1 | 2 | 3 | 4 |
| 27. Les circonstances ne me permettent pas d'appliquer la procédure de travail normale. | 1 | 2 | 3 | 4 |
| 28. Toute erreur dans mon travail peut entraîner des pertes de matériel ou d'équipements coûteux. | 1 | 2 | 3 | 4 |
| 29. Je connais à l'avance la procédure de travail à appliquer lorsqu'une nouvelle tâche m'incombe. | 1 | 2 | 3 | 4 |
| 30. Je dois travailler très vite étant donné le peu de temps dont je dispose. | 1 | 2 | 3 | 4 |
| 31. Mes chefs me guident si j'ai des difficultés. | 1 | 2 | 3 | 4 |
| 32. J'ai mon mot à dire sur la façon dont le travail doit être effectué. | 1 | 2 | 3 | 4 |
| 33. Je peux agir sur l'éclairage de mon lieu de travail. | 1 | 2 | 3 | 4 |
| 34. Je peux prévoir, dès le matin, la manière selon laquelle la journée va se dérouler. | 1 | 2 | 3 | 4 |
| 35. Je peux facilement prendre une pause. | 1 | 2 | 3 | 4 |
| 36. Mes collègues m'aident lorsque j'ai un problème. | 1 | 2 | 3 | 4 |
| 37. Je reçois des ordres contradictoires. | 1 | 2 | 3 | 4 |
| 38. Je subis un niveau de bruit trop élevé. | 1 | 2 | 3 | 4 |
| 39. Le travail n'est pas réparti équitablement au sein de mon équipe. | 1 | 2 | 3 | 4 |
| 40. J'ai des horaires compatibles avec la vie familiale. | 1 | 2 | 3 | 4 |
| 41. Je sais où trouver les informations nécessaires pour exécuter mon travail ou prendre une décision. | 1 | 2 | 3 | 4 |
| 42. Je suis en conflit avec mes chefs. | 1 | 2 | 3 | 4 |
| 43. Je subis un niveau d'humidité trop élevé. | 1 | 2 | 3 | 4 |
| 44. Je manque de consignes claires sur la manière de travailler. | 1 | 2 | 3 | 4 |
| 45. Je vois le travail s'amonceler sans pouvoir résorber le retard. | 1 | 2 | 3 | 4 |
| 46. Je suis tiraillé(e) entre des personnes ayant des attentes différentes par rapport à mon travail. | 1 | 2 | 3 | 4 |
| 47. Je suis incommodé(e) par la poussière de mon environnement de travail. | 1 | 2 | 3 | 4 |
| 48. On m'impose des procédures strictes de travail. | 1 | 2 | 3 | 4 |

| | | | | |
|---|---|---|---|---|
| 49. Mes collègues dépendent du rythme auquel je travaille. | 1 | 2 | 3 | 4 |
| 50. Des relations tendues avec mes collègues gênent l'accomplissement de la tâche. | 1 | 2 | 3 | 4 |
| 51. Je subis des températures extrêmes sur mon lieu de travail. | 1 | 2 | 3 | 4 |
| 52. Mon travail est réparti équitablement tout au long de l'année. | 1 | 2 | 3 | 4 |
| 53. Je suis indépendant(e) du rythme auquel travaillent mes collègues. | 1 | 2 | 3 | 4 |
| 54. On m'affecte des tâches qui ne relèvent pas de ma fonction. | 1 | 2 | 3 | 4 |
| 55. Je suis incommodé(e) par la présence d'odeurs désagréables. | 1 | 2 | 3 | 4 |
| 56. Je dois me coordonner étroitement avec mes collègues pour atteindre les objectifs fixés. | 1 | 2 | 3 | 4 |
| 57. Je dois exécuter plusieurs tâches en même temps. | 1 | 2 | 3 | 4 |
| 58. Les autres ne se rendent pas compte de ce que je fais réellement. | 1 | 2 | 3 | 4 |
| 59. Je suis exposé(e) à des risques chimiques. | 1 | 2 | 3 | 4 |
| 60. Je suis débordé(e) par tout ce que j'ai à faire. | 1 | 2 | 3 | 4 |
| 61. Je suis en accord avec les opinions et principes généraux de l'organisation. | 1 | 2 | 3 | 4 |
| 62. Je suis exposé(e) à des radiations dangereuses pour la santé. | 1 | 2 | 3 | 4 |
| 63. Ma surcharge de travail m'empêche de faire un travail de qualité. | 1 | 2 | 3 | 4 |
| 64. Je dispose du matériel nécessaire pour mener à bien mon travail. | 1 | 2 | 3 | 4 |
| 65. Je me trouve dans des situations où les risques d'accidents de travail sont faibles. | 1 | 2 | 3 | 4 |
| 66. Mon niveau de rémunération est trop faible par rapport aux services que je rends. | 1 | 2 | 3 | 4 |
| 67. Je peux prendre des dispositions pour diminuer la pénibilité de mon travail. | 1 | 2 | 3 | 4 |
| 68. Mes contraintes professionnelles influencent négativement la qualité de ma vie familiale. | 1 | 2 | 3 | 4 |
| 69. J'ai mon mot à dire dans l'agencement du poste de travail. | 1 | 2 | 3 | 4 |

**Dans quelle mesure pensez-vous aux idées présentées ci-dessous?**

Entourez **1** si l'idée ne vous vient **jamais ou rarement** à l'esprit.
Entourez **2** si l'idée vous vient **de temps en temps** à l'esprit.
Entourez **3** si l'idée vous vient **régulièrement** à l'esprit.
Entourez **4** si l'idée vous vient **presque toujours ou toujours** à l'esprit.

| | | | | |
|---|---|---|---|---|
| 70. Je crois en l'avenir de mon métier. | 1 | 2 | 3 | 4 |
| 71. En joignant les efforts de tous, on peut encore influencer l'évolution du marché du travail. | 1 | 2 | 3 | 4 |
| 72. Je plains les jeunes d'être jeunes aujourd'hui. | 1 | 2 | 3 | 4 |
| 73. Il y a de moins en moins d'emplois et on n'y peut rien. | 1 | 2 | 3 | 4 |
| 74. J'attends avec impatience l'âge de la retraite. | 1 | 2 | 3 | 4 |
| 75. J'ai l'impression d'avoir réussi ma vie professionnelle. | 1 | 2 | 3 | 4 |
| 76. J'ai confiance en la société. | 1 | 2 | 3 | 4 |
| 77. J'ai envie de tout plaquer et de partir ailleurs. | 1 | 2 | 3 | 4 |
| 78. Avec le temps, je parviens à résoudre tous les problèmes que je rencontre dans le travail. | 1 | 2 | 3 | 4 |
| 79. J'ai l'impression que le travail ne cesse de se dégrader, à tout point de vue. | 1 | 2 | 3 | 4 |
| 80. Je me sens le jouet des circonstances. | 1 | 2 | 3 | 4 |

Licence d'utilisation des questionnaires du WOCCQPackage

# QUESTIONNAIRE
## STRESS NEGATIF ET STIMULATION POSITIVE (SPPN©)

**RECOMMANDATIONS :**

**Pour chaque phrase, cochez le numéro qui correspond le mieux à votre état au travail durant les 7 derniers jours. Répondez spontanément à chaque question.**

Cochez **1** si la phrase ne s'applique **jamais ou rarement** à votre état au travail.
Cochez **2** si la phrase s'applique **de temps en temps** à votre état au travail.
Cochez **3** si la phrase s'applique **régulièrement** à votre état au travail.
Cochez **4** si la phrase s'applique **presque toujours ou toujours** à votre état au travail.

| | Jamais ou rarement | Parfois | Régulièrement | Presque toujours ou toujours |
|---|---|---|---|---|
| 1. Je suis très actif(ive) au travail | 1 | 2 | 3 | 4 |
| 2. Je me sens dépassé(e) par tout ce qu'il y a à faire au travail | 1 | 2 | 3 | 4 |
| 3. Dès que je suis au travail mon attention est décuplée | 1 | 2 | 3 | 4 |
| 4. Je me sens démoralisé(e) par mon travail | 1 | 2 | 3 | 4 |
| 5. Je travaille dans la précipitation | 1 | 2 | 3 | 4 |
| 6. J'ai des insomnies à cause de ma vie professionnelle | 1 | 2 | 3 | 4 |
| 7. Mon travail me permet de me surpasser | 1 | 2 | 3 | 4 |
| 8. Mon travail me stresse | 1 | 2 | 3 | 4 |
| 9. Travailler me procure une grande satisfaction | 1 | 2 | 3 | 4 |
| 10. Mon travail m'épuise moralement | 1 | 2 | 3 | 4 |
| 11. Je suis plein(e) d'énergie au travail | 1 | 2 | 3 | 4 |
| 12. Je souffre de nausées lorsque je suis au travail | 1 | 2 | 3 | 4 |
| 13. Je me sens stimulé(e) par mon travail | 1 | 2 | 3 | 4 |
| 14. Au travail, je suis fatigué(e) | 1 | 2 | 3 | 4 |
| 15. Mon travail est passionnant | 1 | 2 | 3 | 4 |
| 16. Je suis nerveux(euse) au travail | 1 | 2 | 3 | 4 |
| 17. Je suis facilement irritable au travail | 1 | 2 | 3 | 4 |
| 18. Quand je travaille, j'oublie la fatigue | 1 | 2 | 3 | 4 |
| 19. Je suis angoissé(e) par ma vie professionnelle | 1 | 2 | 3 | 4 |

Unité de Valorisation des Ressources Humaines de l'Université de Liège
Contact : infowoccq@ulg.ac.be – 0032 4 366 20 91

# QUESTIONNAIRE RELEVE DE SITUATIONS PROBLEMES©

**RECOMMANDATIONS :**

**Dans le cadre de votre travail, citez 3 'situations problématiques' auxquelles vous êtes confronté.**

| |
|---|
| 1. |
| 2. |
| 3. |

Unité de Valorisation des Ressources Humaines de l'Université de Liège
Contact : infowoccq@ulg.ac.be – 0032 4 366 20 91

# VRAGENLIJST OVER ARBEIDSOMSTANDIGHEDEN (WOCCQ©)

**AANWIJZINGEN :**

Lees elke zin zorgvuldig en geef spontaan antwoord.

**Omcirkel bij elke zin het cijfer dat het best aansluit bij uw werksituatie.**

Omcirkel **1** indien de zin **nooit of zelden** van toepassing is op uw werk. Omcirkel **2** indien de zin **af en toe** van toepassing is op uw werk. Omcirkel **3** indien de zin **regelmatig** van toepassing is op uw werk. Omcirkel **4** indien de zin **bijna altijd of altijd** van toepassing is op uw werk.

Dank u voor uw medewerking.

| | | | | |
|---|---|---|---|---|
| 1. Ik heb inspraak in de beslissingen die men over mijn taken neemt. | 1 | 2 | 3 | 4 |
| 2. Ik weet precies wat mijn collega's van mij op het werk verwachten. | 1 | 2 | 3 | 4 |
| 3. Ik word blootgesteld aan "agressie". | 1 | 2 | 3 | 4 |
| 4. Ik ken mijn werkschema voldoende op voorhand. | 1 | 2 | 3 | 4 |
| 5. Ik moet zeer hard en onophoudelijk werken. | 1 | 2 | 3 | 4 |
| 6. Ik kan zelf beslissen wanneer een taak moet worden uitgevoerd. | 1 | 2 | 3 | 4 |
| 7. Ik werk op een niveau dat niet overeenstemt met mijn capaciteiten. | 1 | 2 | 3 | 4 |
| 8. Wanneer er iets onverwachts gebeurt, dan slaag ik erin om het werk op een bevredigende manier te herorganiseren. | 1 | 2 | 3 | 4 |
| 9. Ik kan het uitvoeren van mijn taak zonder probleem even onderbreken. | 1 | 2 | 3 | 4 |
| 10. Ik kan mijn werkritme aanpassen wanneer ik dat wil. | 1 | 2 | 3 | 4 |
| 11. Mijn werk laat me niet toe om mijn vaardigheden en specifieke kennis verder te ontwikkelen. | 1 | 2 | 3 | 4 |
| 12. Het is voor mijn duidelijk wat mijn verantwoordelijkheid is, en wat niet. | 1 | 2 | 3 | 4 |
| 13. Een fout in mijn werk kan het leven van anderen in gevaar brengen. | 1 | 2 | 3 | 4 |
| 14. Ik kan zelf beslissen wanneer ik mijn vakantiedagen opneem. | 1 | 2 | 3 | 4 |
| 15. Wegens tijdsgebrek neem ik werk mee naar huis om het af te maken. | 1 | 2 | 3 | 4 |
| 16. Ik moet taken uitvoeren die mijn kwalificaties overschrijden. | 1 | 2 | 3 | 4 |
| 17. Omdat mijn werk regelmatig geëvalueerd wordt, kan ik me beter aanpassen aan de verwachtingen van mijn organisatie. | 1 | 2 | 3 | 4 |

Unité de Valorisation des Ressources Humaines de l'Université de Liège
Contact : infowoccq@ulg.ac.be – 0032 4 366 20 91

| | | | | |
|---|---|---|---|---|
| 18. Ik heb werkzekerheid. | 1 | 2 | 3 | 4 |
| 19. Onvoorziene omstandigheden beletten mij om mijn werk tot een goed einde te brengen. | 1 | 2 | 3 | 4 |
| 20. Ik kan zelf mijn tijd indelen. | 1 | 2 | 3 | 4 |
| 21. Ik moet me voortdurend bijscholen om goed te kunnen blijven presteren. | 1 | 2 | 3 | 4 |
| 22. Mijn taken zijn duidelijk omschreven. | 1 | 2 | 3 | 4 |
| 23. Ik kan de toekomst van mijn collega's beïnvloeden. | 1 | 2 | 3 | 4 |
| 24. Ik slaag er niet in om verschillende taken tegelijk te doen, die allemaal gelijktijdig moeten worden uitgevoerd. | 1 | 2 | 3 | 4 |
| 25. Ik presteer overuren wanneer er dringend werk is dat snel moet worden afgewerkt. | 1 | 2 | 3 | 4 |
| 26. Ik geraak in moeilijkheden omdat mijn werk in de loop van de tijd ingewikkelder is geworden. | 1 | 2 | 3 | 4 |
| 27. De omstandigheden laten niet toe om de normale procedures op het werk te volgen. | 1 | 2 | 3 | 4 |
| 28. Fouten in mijn werk kunnen kostbare schade aan materiaal of uitrusting tot gevolg hebben. | 1 | 2 | 3 | 4 |
| 29. Wanneer mij een nieuwe opdracht wordt toegewezen, dan weet ik op voorhand welke werkwijze ik moet toepassen. | 1 | 2 | 3 | 4 |
| 30. Gezien de beperkte tijd waarover ik beschik, moet ik snel werken. | 1 | 2 | 3 | 4 |
| 31. Als ik problemen heb, krijg ik hulp van mijn oversten. | 1 | 2 | 3 | 4 |
| 32. Ik heb inspraak over de manier waarop het werk moet worden uitgevoerd. | 1 | 2 | 3 | 4 |
| 33. Ik kan de verlichting op mijn werkplaats aanpassen. | 1 | 2 | 3 | 4 |
| 34. Ik kan 's ochtends al voorzien hoe mijn werkdag zal verlopen. | 1 | 2 | 3 | 4 |
| 35. Ik kan gemakkelijk een pauze nemen. | 1 | 2 | 3 | 4 |
| 36. Mijn collega's helpen mij als ik met een probleem zit. | 1 | 2 | 3 | 4 |
| 37. Ik krijg tegenstrijdige opdrachten. | 1 | 2 | 3 | 4 |
| 38. Ik word blootgesteld aan een te hoog geluidsniveau. | 1 | 2 | 3 | 4 |
| 39. In mijn team is het werk is niet rechtvaardig verdeeld. | 1 | 2 | 3 | 4 |
| 40. Mijn werkuren zijn verenigbaar met mijn gezinsleven. | 1 | 2 | 3 | 4 |
| 41. Ik weet waar ik de noodzakelijke informatie kan vinden voor het uitvoeren van mijn werk of voor het nemen van een beslissing. | 1 | 2 | 3 | 4 |
| 42. Ik ben in conflict met mijn oversten. | 1 | 2 | 3 | 4 |
| 43. Ik word blootgesteld aan een te hoog vochtigheidsniveau. | 1 | 2 | 3 | 4 |
| 44. Duidelijke aanwijzingen over hoe ik moet werken ontbreken. | 1 | 2 | 3 | 4 |
| 45. Het werk stapelt zich op, zonder dat ik de vertraging kan wegwerken. | 1 | 2 | 3 | 4 |
| 46. Ik word geconfronteerd met mensen die andere verwachtingen hebben over mijn werk. | 1 | 2 | 3 | 4 |
| 47. In mijn werkomgeving is er stof, en dat is hinderlijk. | 1 | 2 | 3 | 4 |
| 48. Men legt mij strikte werkprocedures op. | 1 | 2 | 3 | 4 |
| 49. Mijn collega's zijn afhankelijk van mijn werkritme. | 1 | 2 | 3 | 4 |
| 50. De gespannen relatie met mijn collega's belemmert het uitvoeren van de opdracht. | 1 | 2 | 3 | 4 |
| 51. Ik moet op mijn werkplaats extreme temperaturen verdragen. | 1 | 2 | 3 | 4 |
| 52. Mijn werk wordt rechtvaardig verdeeld over het hele jaar. | 1 | 2 | 3 | 4 |
| 53. Ik ben niet van het werkritme van mijn collega's afhankelijk. | 1 | 2 | 3 | 4 |
| 54. Ik krijg taken toegewezen die niet tot mijn functie behoren. | 1 | 2 | 3 | 4 |
| 55. Ik word blootgesteld aan onaangename geuren. | 1 | 2 | 3 | 4 |
| 56. Ik moet me nauwgezet op mijn collega's afstemmen om de vastgestelde doelstellingen te bereiken. | 1 | 2 | 3 | 4 |
| 57. Ik moet meerdere taken tegelijkertijd uitvoeren. | 1 | 2 | 3 | 4 |
| 58. Mijn collega's weten niet wat ik werkelijk doe. | 1 | 2 | 3 | 4 |
| 59. Ik word aan chemische risico's blootgesteld. | 1 | 2 | 3 | 4 |
| 60. Ik word overstelpt door alles wat ik te doen heb. | 1 | 2 | 3 | 4 |
| 61. Ik ga akkoord met de standpunten en de algemene doelstellingen van de organisatie. | 1 | 2 | 3 | 4 |
| 62. Ik word blootgesteld aan stralingen die mijn gezondheid schade kunnen toebrengen. | 1 | 2 | 3 | 4 |
| 63. Omdat ik overbelast ben, kan ik geen kwaliteitswerk afleveren. | 1 | 2 | 3 | 4 |

| | | | | |
|---|---|---|---|---|
| 64. Ik beschik over het nodige materiaal om mijn werk goed te kunnen uitvoeren. | 1 | 2 | 3 | 4 |
| 65. Ik loop op mijn werk weinig risico's op een arbeidsongeval. | 1 | 2 | 3 | 4 |
| 66. Mijn loon is te laag voor het werk dat ik lever. | 1 | 2 | 3 | 4 |
| 67. Ik kan de nodige maatregelen nemen om mijn werk minder zwaar te maken. | 1 | 2 | 3 | 4 |
| 68. Mijn professionele verplichtingen oefenen een negatieve invloed uit op mijn gezinsleven. | 1 | 2 | 3 | 4 |
| 69. Ik heb inspraak bij de inrichting van mijn arbeidsplaats. | 1 | 2 | 3 | 4 |

**In welke mate denkt u aan de nu volgende zaken?**

Omcirkel **1** indien u hier **nooit of zelden** aan denkt.
Omcirkel **2** indien u hier **af en toe** aan denkt.
Omcirkel **3** indien u hier **regelmatig** aan denkt.
Omcirkel **4** indien u hier **bijna altijd of altijd** aan denkt.

| | | | | |
|---|---|---|---|---|
| 70. Ik geloof in de toekomst van mijn beroep. | 1 | 2 | 3 | 4 |
| 71. Door onze krachten te bundelen kunnen we de evolutie van de arbeidsmarkt toch nog beïnvloeden. | 1 | 2 | 3 | 4 |
| 72. Ik beklaag de jongeren dat ze vandaag jong zijn. | 1 | 2 | 3 | 4 |
| 73. Er zijn steeds minder banen en we kunnen daar niets aan doen. | 1 | 2 | 3 | 4 |
| 74. Ik wacht met ongeduld op mijn pensioenleeftijd. | 1 | 2 | 3 | 4 |
| 75. Ik vind dat ik in mijn beroepsleven geslaagd ben. | 1 | 2 | 3 | 4 |
| 76. Ik heb vertrouwen in de maatschappij. | 1 | 2 | 3 | 4 |
| 77. Ik heb zin om alles in de steek te laten en weg te gaan naar ergens anders. | 1 | 2 | 3 | 4 |
| 78. Op termijn slaag ik erin om alle problemen op te lossen waar ik in mijn werk op stuit. | 1 | 2 | 3 | 4 |
| 79. Ik heb de indruk dat het werk in alle opzichten verslechtert. | 1 | 2 | 3 | 4 |
| 80. Ik voel me de speelbal van de omstandigheden. | 1 | 2 | 3 | 4 |

# VRAGENLIJST
## NEGATIEVE STRESS EN POSITIVE STIMULATIE (NSPS©)

**AANWIJZINGEN :**

**Kruis voor elke zin, dat cijfer aan dat het best uw toestand op het werk, de laatste 7 dagen, weergeeft. Antwoord spontaan op elke vraag.**

Kruis aan **1** als de zin **nooit of zelden** van toepassing is voor uw toestand op het werk
Kruis aan **2** als de zin **soms** van toepassing is voor uw toestand op het werk
Kruis aan **3** als de zin **regelmatig** van toepassing is voor uw toestand op het werk.
Kruis aan **4** als de zin **bijna altijd of altijd** van toepassing is voor uw toestand op het werk.

| | | Nooit of zelden | Soms | Regelmatig | Bijna altijd of altijd |
|---|---|---|---|---|---|
| 1. | Ik ben erg actief op het werk | 1 | 2 | 3 | 4 |
| 2. | Ik kan mijn werk niet meer aan, het wordt mij teveel op het werk | 1 | 2 | 3 | 4 |
| 3. | Eenmaal op het werk neemt mijn aandacht toe | 1 | 2 | 3 | 4 |
| 4. | Mijn werk demoraliseert me | 1 | 2 | 3 | 4 |
| 5. | Ik ga overhaastig te werk | 1 | 2 | 3 | 4 |
| 6. | Door mijn job heb ik last van slapeloosheid | 1 | 2 | 3 | 4 |
| 7. | Dankzij mijn job overtref ik mezelf | 1 | 2 | 3 | 4 |
| 8. | Mijn job is stresserend | 1 | 2 | 3 | 4 |
| 9. | Werken geeft mij grote voldoening | 1 | 2 | 3 | 4 |
| 10. | Mijn werk put mij geestelijk uit | 1 | 2 | 3 | 4 |
| 11. | Ik ben vol energie op het werk | 1 | 2 | 3 | 4 |
| 12. | Ik voel me misselijk op het werk | 1 | 2 | 3 | 4 |
| 13. | Mijn werk stimuleert me | 1 | 2 | 3 | 4 |
| 14. | Op het werk , ben ik moe | 1 | 2 | 3 | 4 |
| 15. | Mijn werk is boeiend | 1 | 2 | 3 | 4 |
| 16. | Ik ben zenuwachtig op het werk | 1 | 2 | 3 | 4 |
| 17. | Ik ben erg prikkelbaar op het werk | 1 | 2 | 3 | 4 |
| 18. | Wanneer ik werk , vergeet ik de vermoeidheid | 1 | 2 | 3 | 4 |
| 19. | Mijn job maakt me angstig | 1 | 2 | 3 | 4 |

# VRAGENLIJST

## PROBLEMATISCHE SITUATIES©

**AANWIJZINGEN :**

**Beschrijf drie 'problematische situaties' waar u bij het uitoefenen van uw werk op stuit.**

| |
|---|
| 1. |
| 2. |
| 3. |

Unité de Valorisation des Ressources Humaines de l'Université de Liège
Contact : infowoccq@ulg.ac.be – 0032 4 366 20 91

# Annexe 2 : Principes d'utilisation

## *1. Origine du WOCCQ :*

Grâce aux financements attribués par la Politique scientifique belge (contrat ST/12/011 1994/1998 -SSTC et contrat ST/12/04 -1998/2000 -SSTC), l'Unité de Valorisation des Ressources Humaines (Prof. I. Hansez) a mis au point et validé le ***WOCCQ Package***, une méthode belge de diagnostic des risques psychosociaux composée de trois questionnaires de base : le questionnaire WOCCQ©, le SPPN©, et le Relevé des situations problèmes©. Le licencié peut y ajouter des questionnaires optionnels.

Seuls les questionnaires WOCCQ©, SPPN© et le Relevé des situations problèmes© ont été élaborés par l'Unité de Valorisation des Ressources Humaines de l'Université de Liège et font l'objet de la présente charte. Ils sont présentés en annexe 1.

Grâce à un financement attribué par le Ministère fédéral de l'Emploi et du Travail dans le cadre de la programmation fédérale 2000 – 2006 du Fonds Social Européen (DOCUP fédéral 2000 – 2006), l' Unité de Valorisation des Ressources Humaines de l'Université de Liège a pu valider la version néerlandaise du questionnaire WOCCQ© et Relevé des situations problèmes©, en collaboration avec l'Onderzoeksgroep voor stress, gezondheid en welzijn de la Katholieke Universiteit Leuven (Prof. H. De Witte) et l'Instituut voor stress en werk (Prof. O. Van den Bergh).

## *2. Administration du questionnaire :*

Toute intervention réalisée à l'aide des questionnaires du WOCCQPackage doit être assortie d'une démarche d'accompagnement qui permet l'implication et le soutien des personnes ressources de l'entreprise. Cette démarche doit être respectée pour chaque intervention. Elle a pour objectif d'adapter au maximum la méthode d'enquête aux particularités de l'entreprise, mais aussi d'initier une démarche participative. L'élément principal de cette démarche d'accompagnement est le Comité de pilotage. Il est composé des « personnes ressources » de l'entreprise, c'est-à-dire de personnes qui :

-ont une connaissance suffisante de l'entreprise que pour pouvoir aider l'intervenant à prendre certaines options méthodologiques : choix des variables indépendantes, choix du mode d'envoi/retour des questionnaires, tenue de permanences, élaboration du plan de communication, éclairage des résultats, feed-back des résultats au sein de l'entreprise ;

-ont suffisamment de ressources pour être le lien porteur du projet au sein de l'entreprise, tant vers les travailleurs (les inciter à participer) que vers la direction (la conseiller et l'inciter à entamer des actions).

Les missions de ce Comité de pilotage sont :

-déterminer les variables indépendantes du questionnaire jugées pertinentes pour le milieu de travail envisagé.
-déterminer les catégories de travailleurs qui vont être contactés pour l'enquête et la technique d'échantillonnage à utiliser si tous les travailleurs ne peuvent être sondés.
-définir la procédure de récolte des données qui garantit l'anonymat / confidentialité.
-mettre en place un plan de communication et d'information sur la démarche à destination des travailleurs.
-apporter à l'opérateur une connaissance interne de la société pour mieux éclairer les résultats.
-promouvoir l'étude à l'intérieur de la société.
-déterminer la procédure de diffusion des résultats au sein de l'entreprise.

***3. Confidentialité des résultats :***

Les listes du personnel seront gérées uniquement par l'opérateur. Un numéro identifiant peut être attribué à chaque personne, par exemple pour mieux gérer la récolte de données (permettre un rappel), ou pour permettre aux intervenants de donner un feedback personnel aux personnes qui le souhaitent. Toutefois, cette pratique doit être assortie de règles de confidentialité strictes. En particulier, aucun nom ne doit apparaître dans les fichiers d'encodage et de traitement des résultats.

L'opérateur et l'entreprise, ainsi que leur personnel affecté à la réalisation de l'intervention, sont tenus aux règles déontologiques d'usage en matière de confidentialité quant aux faits et informations venus à leur connaissance au cours de la réalisation d'une intervention.

***4. Propriété des résultats :***

Les résultats sont la propriété de l'entreprise/organisation. L'Université de Liège conservera toutefois le droit d'utiliser les données du diagnostic à des fins scientifiques, pédagogiques ou de publication. En particulier, les données brutes transmises par le licencié seront introduites dans une base de données. Ces opérations s'effectueront dans les limites des obligations de confidentialité énoncées ci-avant.

En outre, le licencié et le donneur de licence s'interdisent de révéler l'existence de tout diagnostic et/ou intervention ainsi que de mentionner le nom de la société dans toute publication / communication à moins d'avoir obtenu son accord préalable écrit.

Toute publication et/ou communication portant sur une enquête réalisée dans le cadre de la présente Convention devra au minimum faire mention : de l'auteur des questionnaires (I. Hansez), de l' Unité de Valorisation des Ressources Humaines de l'Université de Liège, des Services

Fédéraux des Affaires Scientifiques, Techniques et Culturelles (SSTC). Le Ministère fédéral de l'Emploi et du Travail, le Fonds Social Européen, de l'Onderzoeksgroep voor stress, gezondheid en welzijn de la Katholieke Universiteit Leuven (Prof. H. De Witte) et l'Instituut voor stress en werk (Prof. O. Van den Bergh) seront également cités en cas d'utilisation de la version néerlandaise des questionnaires WOCCQ© et Relevé des situations problèmes©.

***5. Variables indépendantes (VI) :***

Pour chaque intervention, des variables indépendantes, spécifiques au milieu de travail étudié, sont ajoutées aux questionnaires pour constituer une « fiche socioprofessionnelle ». Cette fiche doit idéalement, et en tenant compte des contraintes propres à chaque milieu étudié, contenir au minimum les variables suivantes : sexe, âge (moins de 25 ans, entre 25 et 35 ans, entre 36 et 45 ans, entre 46 et 55 ans, plus de 55 ans) catégories de personnel (ouvrier, employé, cadre, …), ancienneté dans l'entreprise (moins d'1 an, entre 1 et 5 ans, entre 6 et 10 ans, entre 11 et 20 ans, entre 21 et 30 ans, plus de 30 ans), type de contrat (CDD, CDI, intérimaire, autre).

***6. Présentation des résultats :***

Les résultats seront présentés de façon à mettre impérativement en évidence des facteurs collectifs de stress. Idéalement, ils devraient répondre aux objectifs suivants :

a) Isoler des groupes de travailleurs (en fonction de la fiche socioprofessionnelle) qui ont plus de stress et moins de contrôle sur certaines dimensions de leurs conditions de travail. Afin de ne pas permettre l'identification d'individus, nous recommandons que chaque résultat porte sur un minimum de 10 personnes.

b) Emettre des hypothèses sur des actions collectives à mener :

-lorsqu'un groupe de travailleurs manque de contrôle sur certaines facettes de son travail mais ne présente pas un score de stress élevé, on préconise des actions de prévention

-lorsqu'un groupe de travailleurs manque de contrôle sur certaines facettes de son travail et présente un score de stress inquiétant, on préconise des actions de remédiation

c) Hiérarchiser les problèmes. Il est inconcevable de modifier de fond en comble le mode de fonctionnement d'une entreprise car de nombreuses contraintes (économiques, politiques, stratégiques, psychologiques) existent. Il est donc indispensable que les résultats distinguent les problèmes qui doivent être traités de façon urgente, et ceux qui pourront bénéficier d'une attention ultérieure. Il est indispensable également d'évaluer les actions qui peuvent être menées à court, à moyen et long terme.

d) Personnaliser, affiner des résultats grâce à l'éclairage des situations problèmes propres au milieu étudié. e) Les résultats doivent encourager prioritairement la mise en place d'actions collectives (organisationnelles et/ou ergonomiques) de lutte contre le stress.

# Annexe 3 : Fiche signalétique

**Lors de chaque utilisation du WOCCQ :** Téléchargez et envoyez ce formulaire complété par mail à infowoccq@ulg.ac.be.

---

**Je soussigné(e) :**

| | |
|---|---|
| Nom : | |
| Prénom : | |
| Institution : | |
| Téléphone : | |
| Mail : | |
| N° de licence : | |

**ai réalisé une enquête dans l'entreprise suivante :**

| | |
|---|---|
| Nom et/ou secteur d'activité de l'entreprise sondée (ex. : code NACE) : | |
| Nombre de questionnaires que vous souhaitez distribuer (nombre de questionnaires envoyés au départ) : | |

**Si utilisation autre que scientifique et/ou pédagogique :**

| | |
|---|---|
| Adresse de facturation : | |
| N° de TVA : | |

Date :